

C1 23 21

ARRÊT DU 18 JUILLET 2025

Cour civile II

Composition : Christian Zuber, président ; Bertrand Dayer et Béatrice Neyroud, juges ;
Yves Burnier, greffier

en la cause

X _____, demanderesse et appelante, représentée par Maître Luis Neves, avocat
à Martigny

contre

Y _____, institut de droit public de siège à A _____, défendeur et appelé,
représenté par Maître Sandra Genier, avocate à Montreux

(contrat de travail ; résiliation en temps inopportun [art. 336c al. 1 let. b CO])

appel contre le jugement du juge II du district de Sion du 7 décembre 2022 (SIO C1 20

Procédure

A.

A.a Après s'être vu délivrer, le 21 novembre 2019, l'autorisation de procéder par le vice-juge de la commune de Sion, X _____ a déposé, le 21 février 2020, devant le Tribunal du district de Sion, une demande à l'encontre de le Y _____, dont les conclusions étaient ainsi libellées :

1. La présente requête est admise.
2. Le licenciement abusif est constaté.
3. Le Y _____ est condamné à verser à X _____ un montant brut de CHF 17'463.-, sous déduction des charges légales et conventionnelles avec intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2019, à titre de salaires dus jusqu'à la fin des rapports de travail, soit le 31 août 2019.
4. Le Y _____ est condamné à verser à X _____ un montant brut de CHF 2'328.-, sous déduction des charges légales et conventionnelles avec intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2019, à titre de 13^{ème} salaire.
5. Le Y _____ est condamné à verser à X _____ un montant brut de CHF 826.75, sous déduction des charges légales et conventionnel[le]s avec intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2019, à titre d'heures supplémentaires effectuées.
6. Le Y _____ est condamné à verser à X _____ un montant brut de CHF 20'956.- (6 mois de salaire brut), plus le 13^{ème} salaire au *prorata* du taux d'activité, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2019, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.
7. Le Y _____ est condamné à remettre à X _____ un nouveau certificat de travail rectifié selon teneur de la pièce n° 24 du bordereau annexé, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision d'autorité.
8. Tous les frais de procédure et de jugement sont mis à la charge de le Y _____ qui versera une indemnité à X _____ pour ses dépens.

A.b Au terme de la réponse du 13 mars 2020, le Y _____ a conclu au rejet de la demande, avec suite de frais.

B.

B.a Lors des débats d'instruction tenus le 2 septembre 2021, la demanderesse a déposé une nouvelle écriture, datée du 1^{er} septembre 2021.

B.b Le 2 septembre 2021, la juge *ad hoc* du district de Sion a rendu une ordonnance de preuves.

L'instruction de la cause a consisté en la production et l'édition de titres, l'audition de douze témoins, ainsi que la déposition de la demanderesse et de B _____, « membre de direction de centre » du défendeur.

B.c Le 18 novembre 2022, les parties ont déposé des « plaidoiries écrites » au terme desquelles elles ont, pour l'essentiel, maintenu leurs précédentes conclusions.

La demanderesse a spontanément répliqué le 2 décembre 2022.

B.d Par jugement du 7 décembre 2022, le juge II du district de Sion a prononcé (SIO C1 20 36) :

1. La demande déposée le 21 février 2020 par X _____ est rejetée, dans la mesure de sa recevabilité.
2. Les frais judiciaires, arrêtés à 5000 fr., sont mis à la charge de X _____.

X _____ conserve à sa charge les frais de la procédure de conciliation.
3. X _____, qui supporte ses propres frais d'intervention en justice, versera à Y _____ une indemnité de 6600 fr. à titre de dépens.

C.

C.a Le 24 janvier 2023, X _____ a interjeté appel de ce jugement en formulant les conclusions suivantes :

1. L'appel est admis.
2. En conséquence, le Y _____ est condamné à verser à X _____ un montant brut de CHF 17'463.-, sous déduction des charges légales et conventionnelles avec intérêt à 5% l'an dès le 31 août 2019, à titre de salaire dû jusqu'à la fin des rapports de travail, soit le 31 août 2019.
3. Le Y _____ est condamné à verser à X _____ un montant brut de CHF 2'328.-, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 31 août 2019, à titre de 13^{ème} salaire.
4. Subsidiairement, le jugement du 7 décembre 2022 rendu par le Tribunal de Sion est annulé et renvoyé à l'autorité inférieure pour nouvelle décision, conformément au considérant de la décision à venir.
5. Le tout sous suites de frais et dépens.

C.b Au terme de la réponse du 29 mars 2023, le Y _____ a conclu, avec suite de frais, au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

Préliminairement

1.

1.1 Les décisions finales de première instance peuvent faire l'objet d'un appel au Tribunal cantonal (art. 5 al. 1 let. b LACPC) si, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est égale ou supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Compte tenu des dernières conclusions que les parties ont formulées en première instance, la valeur litigieuse déterminant la recevabilité de l'appel s'élève, en l'espèce, à 46'320 fr. 10 (jugement entrepris consid. 1.4.2).

1.2 Remis à la poste le 24 janvier 2023, l'appel a par ailleurs été interjeté dans le délai légal de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC), qui a couru dès le lendemain de la réception (cf. art. 142 al. 1 CPC) par le mandataire de l'appelante - le 9 décembre 2022 - du jugement attaqué et qui a été suspendu du 18 décembre 2022 au 2 janvier 2023 inclusivement (art. 145 al. 1 let. c CPC).

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel traite avec une pleine et entière cognition les griefs pris de la mauvaise application du droit - fédéral, cantonal ou étranger - et de la constatation inexacte des faits par le juge de première instance (REETZ, in : Sutter-Somm *et al.* [édit.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 4^e éd., 2025, n. 6, 13 ss et 27 ss ad art. 310 CPC). Elle applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués par les parties ou le tribunal de première instance. Elle peut, ainsi, substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée (ATF 144 III 462 consid. 3.2.2 ; HOHL, Procédure civile, t. II, 2^e éd., 2010, n. 2396 et 2416). Cela n'implique toutefois pas qu'elle doive, comme le tribunal de première instance, examiner l'ensemble des questions de fait et de droit lorsque les parties ne les ont plus contestées en deuxième instance. L'autorité de seconde instance ne traite ainsi que les griefs soulevés dans les motivations écrites des parties (cf. art. 311 al. 1 et 312 al. 1 CPC ; ATF 144 III 394 consid. 4.1.4 ; 142 III 413

consid. 2.2.4), à moins que les vices juridiques ne soient tout simplement évidents (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 ; arrêt 5A_734/2023 du 18 décembre 2023 consid. 3.3).

2.2 Sous peine d'irrecevabilité, l'écriture d'appel doit être motivée (cf. art. 311 al. 1 CPC). Cela signifie que l'appelant doit y indiquer, de manière succincte, en quoi le tribunal de première instance a méconnu le droit et/ou constaté les faits ou apprécié les preuves de manière erronée (REETZ, *op. cit.*, n. 36 ad art. 311 CPC). Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant le prononcé de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (arrêt 5A_779/2021-5A_787/2021 du 16 décembre 2022 consid. 4.3.1 et les réf. citées). En outre, les parties doivent présenter leurs griefs de façon complète dans le délai d'appel ou de réponse à l'appel ; un éventuel second échange d'écritures ou l'exercice d'un droit de réplique ne peut servir à compléter une critique insuffisante ou à soulever de nouveaux griefs (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4 *in fine*). Il incombe également à l'appelant, compte tenu de l'effet réformatoire de l'appel, de formuler ses conclusions de telle manière à permettre à l'autorité d'appel de statuer au fond en cas d'admission de celui-ci (ATF 137 III 617 consid. 4.2.2 ; HUNGERBÜHLER, in : Brunner/Schwander/Vischer [édit.], Schweizerische Zivilprozessordnung, 3^e éd., 2025, n. 16 ad art. 311 CPC). Si la demande tend au paiement d'une somme d'argent, l'appelant (demandeur) doit ainsi, à peine d'irrecevabilité, chiffrer ses conclusions (ATF 137 III 617 consid. 4.3) et ne peut donc en principe pas se contenter de conclure à l'annulation de la décision entreprise (HUNGERBÜHLER, *op. cit.*, n. 20 ad art. 311 CPC).

2.3 Les allégués nos 11 et 12 du mémoire d'appel sont irrecevables (art. 317 al. 1 let. b CPC).

Faits

3.

Dans la mesure où elle n'est pas remise en discussion par l'appelante, la relation des faits contenue dans le jugement entrepris peut être reproduite ci-après pour l'essentiel. Seuls les faits contestés feront dès lors l'objet d'un examen spécifique par la cour de céans (cf., infra, consid. 5.6).

4.

4.1 De siège à A _____, le Y _____ est un institut de droit public dont le but est de fournir des soins et un service de qualité, notamment dans le domaine des soins hospitaliers stationnaires, ambulatoires et d'urgence, la prévention, la formation et la recherche.

4.2 En juin 1995, X _____ a débuté son activité professionnelle auprès de C _____ en qualité d'employée de maison. Dès mars 2002, elle a œuvré à temps partiel au magasin central de C _____. Le 11 août 2008, elle a sollicité un ajustement de sa rémunération, lequel lui a été accordé par décision du 25 novembre 2008. Elle a ensuite travaillé, à partir du mois de décembre 2009, comme aide à la cafétéria de C _____. En janvier 2011, elle a été victime d'un grave accident de travail, au cours duquel une table de laboratoire est tombée sur sa jambe droite. En juin 2012, elle a obtenu le CFC de gestionnaire en intendance. Le 13 septembre 2012, elle a déposé une nouvelle demande d'augmentation de salaire, qui a été acceptée, de sorte qu'elle a été promue en classe de traitement 4 dès le 1^{er} janvier 2013, date à partir de laquelle elle a débuté une activité un jour par semaine en qualité d'employée en intendance auprès du secrétariat de la direction générale de Y _____. Par courrier du 22 mai 2013, celui-ci a informé X _____ qu'en raison de l'obtention de son diplôme de gestionnaire en intendance, elle serait promue en classe salariale 5 à compter du 1^{er} août 2013. Dès cette date, elle a été engagée en qualité d'employée en intendance au sein de la direction générale de Y _____ à un taux d'activité de 70%. Son salaire mensuel brut était fixé à 3492 fr. 68, 13^e salaire en sus au prorata du taux d'activité. Lors de ce transfert, elle disposait d'un solde de 22,5 jours de vacances et de 16,37 heures supplémentaires. Par courrier du 14 mai 2014, le Y _____ l'a informée qu'elle se verrait accorder, dès le 1^{er} juin 2014, le bénéfice de la classe de traitement 6. Du 1^{er} janvier au 31 mai 2015, X _____ a œuvré à un taux d'activité de 80%.

4.3 En octobre 2016, elle a obtenu le brevet fédéral en intendance et hôtellerie. Le 5 décembre 2016, le Y _____ lui a refusé une demande d'augmentation salariale. tout en indiquant qu'il lui serait possible de la réitérer en 2018. Au début du mois de mars 2017, l'intéressée a derechef sollicité la reconsidération de sa classe salariale en faisant valoir l'obtention de son brevet fédéral. Par la même occasion, elle a requis une augmentation de son taux d'activité à 80% « voire à 90% ». Un entretien s'est tenu le 21 mars 2017 entre X _____, D _____ (responsable de l'unité) et B _____ (cheffe des ressources humaines de Y _____). Au cours de celui-ci, il a notamment été expliqué à dame X _____ qu'en raison d'un « projet d'évaluation des fonctions », aucune augmentation salariale ne serait acceptée et qu'une augmentation de son taux d'activité ne pouvait être accordée, faute de budget disponible. Ce refus lui a été confirmé par écrit le 3 avril 2017. Lors du même entretien, il lui a également été proposé un transfert au E _____ et d'intégrer l'équipe de la restauration, « ainsi que les conditions y relatives », ce qu'elle a refusé le 23 mars 2017.

5.

5.1 Dès la fin septembre 2017, F _____, qui travaillait au service de maison, a été transférée dans le service de l'intendance, sur recommandation de G _____, ancienne responsable de l'intendance de Y _____, afin de pallier l'absence de X _____, qui devait se faire opérer du genou en octobre 2017 et être hospitalisée. Dame F _____ Pereira a tout d'abord effectué trois jours d'intégration à son poste. D _____ a demandé à X _____ de former sa remplaçante et de lui « transmettre l'ensemble des informations et tâches en prévision de son opération à venir ». A ce moment-là, il n'y a pas eu de tension entre les intéressées. D _____ a rapidement réalisé que F _____ n'avait pas été formée de manière suffisante, ce qui a considérablement « compliqué l'organisation ». Lors de son audition, celle-ci a expliqué que « des choses n'étaient effectivement pas très claires » et qu'elle sentait que X _____ n'avait « pas trop envie » de tout montrer, mais qu'il était impossible de tout voir en trois jours et que cela n'avait pas eu pour effet de compliquer l'organisation. A la suite de son opération du genou, X _____ a subi une incapacité totale de travail du 5 octobre au 5 décembre 2017, laquelle a été prolongée jusqu'au 7 janvier 2018.

5.2 Le 8 janvier 2018, dame X _____ a repris son activité à 50%. Des difficultés relationnelles sont alors très vite apparues avec sa remplaçante F _____, ce que D _____ a confirmé, en précisant « avoir séparé les deux concernées au bout de quelques heures seulement ». Entre janvier et mars 2018, diverses « rencontres » ont

été organisées en présence de X _____, D _____ et B _____, ainsi que, à une reprise, de H _____ (stagiaire GEI [gestionnaire en intendance]). Lors du premier entretien du 25 janvier 2018, dame X _____ a d'emblée requis que son cahier des charges soit modifié pour tenir compte de son nouveau taux d'activité lié à son incapacité de travail et sollicité la délivrance d'un certificat de travail intermédiaire. D _____ a pour sa part relevé que le message d'absence de l'intéressée n'était pas approprié puisqu'il qualifiait F _____ de « stagiaire », alors qu'elle l'avait remplacée en qualité de collaboratrice. Celle-ci a effectivement estimé ne pas « tout à fait avoir senti » que X _____ la considérait comme sa suppléante, respectivement comme son égale. En outre, lors de ladite séance, il a également été expliqué à l'intéressée que des changements étaient survenus durant son absence et qu'il était souhaité qu'elle « maintienne et tienne à jour ces nouvelles méthodes ». Il a par ailleurs été relevé que la situation entre dame X _____ et F _____ était conflictuelle à tel point qu'elles avaient dû être séparées et qu'il avait fallu faire travailler cette dernière dans un autre service. Cela étant, il est établi que X _____ « peinait à retrouver sa place à la suite des changements intervenus en son absence et à collaborer avec sa remplaçante ».

5.3 A l'occasion de la réunion du 25 janvier 2018, D _____ a également reproché à X _____ de ne pas adopter une attitude valorisante envers les jeunes et de ne pas leur transmettre son savoir. Elle a expliqué que la jeune stagiaire GEI avait rencontré des difficultés d'autonomie et d'apprentissage lors de son encadrement par dame X _____. En tout, celle-ci a été responsable de la formation pratique de quatre ou cinq stagiaires. I _____, qui a été stagiaire durant trois mois en 2015 sous la responsabilité de X _____, a indiqué n'avoir rencontré aucun problème avec celle-ci et avoir beaucoup appris avec elle. Entre 2017 et 2018, J _____, puis H _____, ont été successivement engagées comme stagiaire GEI et étaient encadrées par X _____. Pendant l'arrêt de travail de celle-ci, J _____ a confié à D _____ que l'intéressée faisait preuve d'une certaine réticence à confier des tâches et qu'elle ne montrait pas aux stagiaires tout ce qu'elle devait leur apprendre, notamment dans le domaine informatique qu'elle ne maîtrisait pas. Les différentes pièces au dossier et les déclarations des témoins entendus démontrent que les problèmes de formation relatés par les stagiaires concernées doivent être imputés formellement à X _____ et non à sa remplaçante. Lors de l'entretien du 22 mars 2018, H _____ a expliqué que « certaines attitudes » de celle-ci l'avait blessée, « comme le fait qu'elle lui [avait] mal parlé et lui [avait] crié dessus à plusieurs reprises ».

5.4 Durant l'absence de X _____, le Y _____ avait constaté que l'inventaire n'était pas effectué de manière optimale par celle-ci, notamment en raison de son manque de connaissance informatique et du fait qu'elle ne vérifiait pas les stocks au 2^e étage et au sous-sol. F _____ a donc « repris l'intégralité des documents », refait un inventaire et introduit un fichier destiné à la gestion du stock. Bien que X _____ ait fait des efforts, à la demande de son employeur, pour développer ses compétences dans le domaine informatique, celles-ci n'étaient toutefois pas suffisantes pour son emploi. En effet, différents témoins ont relevé ses difficultés dans le domaine informatique et, plus largement, ses problèmes d'adaptation face aux nouvelles méthodes de travail.

5.5 La D^{resse} K _____, médecin cheffe de service en médecine du travail auprès de le Y _____, a expliqué qu'à son souvenir, elle avait été sollicitée par une personne des ressources humaines pour « évaluer la place de travail au retour au travail » de X _____. Dans ce cadre, elle a fait savoir à D _____ que l'aménagement de la place de travail de dame X _____ et d'une des stagiaires n'était « ni adéquat, ni aux normes ». Lors de la séance du 25 janvier 2018, X _____ a affirmé ne pas avoir de « besoins spécifiques à aménager sa place de travail ». Dans un e-mail du 8 mars 2018, la D^{resse} K _____ a rendu B _____ attentive à la nécessité d'éviter que X _____ déplace des charges en ajoutant qu'il convenait d'utiliser un chariot, mesure qui était déjà réalisée ; elle a également relevé qu'il était nécessaire d'offrir à la précitée la possibilité de travailler debout en précisant que le travail à l'écran représentait moins de 50% du temps de travail, de sorte que l'installation d'un bureau électrique n'était pas justifiée puisqu'une alternative existait ; elle a aussi préconisé de supprimer l'armoire de stockage afin de permettre la création d'un « poste assis-debout ». Lors de son audition du 2 juin 2022 en qualité de témoin, la D^{resse} K _____ a déclaré que le poste de travail de X _____ était adapté à une personne sans soucis de santé, mais que son bureau se trouvait dans une pièce qui servait aussi de dépôt et de stockage. Elle a ainsi recommandé que « l'usage du dépôt soit diminué au maximum afin de moins déranger la concernée qui partageait déjà son bureau avec la stagiaire ».

5.6

5.6.1

5.6.1.1 Le juge de première instance a relevé que X _____ alléguait que sa santé s'était empirée au vu des problèmes qu'elle rencontrait sur son lieu de travail, qu'elle avait été victime d'un infarctus le 29 mars 2018, qu'elle avait dû interrompre son travail

et qu'elle avait repris celui-ci à la mi-avril 2018, à l'encontre des avis médicaux, afin de ne pas « prêter son employeur ». Or, bien qu'assistée d'un mandataire professionnel, elle n'avait toutefois nullement documenté ses dires, notamment par le dépôt d'un éventuel rapport médical, ni n'avait même fait référence aux certificats médicaux déposés. En revanche, le Y _____ avait allégué les différentes absences pour cause de maladie de l'intéressée (all. nos 145 et 158), et il ressortait des pièces nos 19 (certificats médicaux) et 115 (plans annuels relatifs aux années 2017, 2018 et 2019) que X _____ avait subi une incapacité de travail pour cause de maladie durant les périodes suivantes, qu'il y avait dès lors lieu de retenir (jugement attaqué consid. 3.5) :

- du 29 mars 2018 au 9 juillet 2018, à des taux variables, à savoir 100% entre le 29 mars et le 15 avril 2018, 80% du 16 avril au 22 avril 2018, 50% du 23 avril au 24 avril 2018 (initialement prévu jusqu'au 2 mai), 80% du 25 avril au 9 juillet 2018 ;
- du 14 août 2018 au 17 août 2018 à 100% ;
- du 10 octobre 2018 au 15 novembre 2018 à 55% ;
- du 20 novembre 2018 au 31 mars 2019 à 100%.

5.6.1.2 Le juge de district a ensuite considéré que la demanderesse n'avait pas rapporté la preuve que son licenciement avait eu un impact important sur sa santé entraînant ces incapacités de travail. Ses allégués témoignaient plutôt d'une forme de gradation progressive de « l'état de stress » et de la « situation insoutenable » menant à ces arrêts. Ce magistrat a relevé que l'intéressée avait exposé avoir été victime d'un infarctus le 29 mars 2018, qui avait nécessité l'interruption de son travail jusqu'au 9 juillet 2018, que « sa santé s'[était] empirée au vu des problèmes qu'elle rencontrait sur son lieu de travail » (all. nos 24 et 25), que, par la suite, elle avait à nouveau subi un arrêt de travail du 14 au 17 août 2018, puis du 10 octobre au 15 novembre, et qu'enfin, une fois son licenciement signifié, elle s'était à nouveau retrouvée en incapacité de travail du 20 novembre au 31 mars 2019 ; elle avait en outre allégué que l'échec de la médiation avait rendu la situation insoutenable, provoquant ainsi un stress supplémentaire (all. no 34) ; elle avait enfin attribué son dernier arrêt de travail à l'impact qu'avait eu son licenciement sur sa santé (all. no 52). Or, dame X _____ n'avait fourni aucun document médical à ce propos, n'avait « requis aucune expertise, rapport médical ou document en mains des assureurs à ce sujet » et s'était limitée à renvoyer à ses déclarations, alors même que ses allégués étaient contestés. Dans la réponse, elle s'était bornée à résumer la position du défendeur quant à ces différentes incapacités (all. no 218), sans même mentionner sa propre position ou apporter des éléments de preuve infirmant cette opinion. Ainsi, bien qu'assistée d'un mandataire professionnel, elle avait

« failli à démontrer qu'il s'agissait de deux causes d'incapacités différentes ». Elle n'avait « d'ailleurs guère plus allégué explicitement que ces causes, qu'elle estimait différentes, étaient ainsi propres à faire naître un nouveau délai de protection ». Au demeurant, l'intéressée semblait elle-même lier les différentes périodes d'incapacité entre elles en exposant qu'elle avait rencontré des problèmes sur son lieu de travail, lesquels avaient péjoré son état de santé et que les différents éléments subséquents - à savoir l'échec de la médiation puis le licenciement - avaient eu pour conséquence d'apporter un stress supplémentaire. A titre superfétatoire, le juge de district a estimé que la proximité temporelle entre les différentes incapacités de travail plaidait également en faveur d'une seule et même origine. Toujours selon le premier juge, il ressortait du « dossier des assurances » (pce no 154), et plus particulièrement du rapport du Dr L _____ du 22 mai 2019, que X _____ « avait souffert de troubles de l'adaptation avec réaction mixte, anxieuse et dépressive après avoir été licenciée et qu'elle avait également subi un infarctus en mars 2018 suite à un trop plein dans son travail ». La précitée n'avait toutefois rien allégué en relation avec ces pièces, sur lesquelles elle ne s'était pas fondée et dont l'édition avait été demandée par le défendeur dans l'unique but de prouver les indemnités perçues par l'intéressée et non les raisons médicales de son arrêt. Elle ne s'y référait que dans ses plaidoiries écrites, soit bien après le terme de la phase d'allégation. Elle aurait dû solliciter la production de ces documents et alléguer les différents éléments dont elle espérait tirer un droit. Partant, au regard de la maxime des débats, ces faits ne pouvaient être retenus par le tribunal. Ainsi, les raisons exactes des différentes incapacités n'avaient pas été prouvées à satisfaction et leur éventuelle indépendance ou lien de causalité avec l'emploi étaient ignorés. Il était « dès lors retenu en fait que les différentes incapacités avaient la même origine, faute de preuves contraires » (jugement attaqué consid. 5).

5.6.2 L'appelante reproche au premier juge d'avoir « établ[i] des faits de manière arbitraire ». A cet égard, elle fait valoir, en résumé, qu'il n'est pas contesté qu'elle a subi un infarctus le 29 mars 2018, lequel « a fait naître un délai de protection ». Dès le 20 novembre 2018, elle « s'est à nouveau retrouvée à 100% en incapacité de travail dû à un état dépressif sévère directement lié à son licenciement du 19 novembre 2018 ». Tant la psychologue M _____ que les Drs N _____ et L _____ ont attesté les liens existant entre cet état dépressif et ledit licenciement. Son incapacité de travail qui a débuté le 20 novembre 2018 « n'a aucun rapport avec son infarctus du mois de mars de la même année, puisque les premiers symptômes de son état dépressif ne sont apparus qu'au mois d'octobre et que le lien causal direct avec le licenciement est établi ». En outre, « la proximité temporelle extrême entre [son] licenciement et [son] état

dépressif sévère [...] plaide bien évidemment en faveur d'une nouvelle maladie, faisant ainsi naître un nouveau délai de protection ». Par ailleurs, « même en l'absence de la pièce 154, il n'en demeure pas moins que la psychologue M _____ parvient à la même conclusion d'un état réactionnel au licenciement survenu, qui est la cause de l'état dépressif de l'appelante. La pièce 115 prouve à satisfaction l'incapacité de travail due à un infarctus, qui est confirmée par l'interrogatoire de l'appelante, et pour lequel aucune allégation ni preuve contraire n'a été fournie par l'Hôpital de Sion pour contredire cet élément. ». Enfin, « une éventuelle situation d'extrême pénibilité a[y]ant conduit [l'intéressée] à souffrir d'un infarctus et ensuite d'un état dépressif sévère n'a pas été allégué ni prouvée, pas plus que retenue dans le jugement entrepris. Il est ainsi erroné de retenir, en faits, une hypothétique gradation d'une seule et même cause menant à l'infarctus et ensuite à la dépression. Pire encore, rien au dossier ne permet de retenir que l'infarctus ait une quelconque cause dans la situation professionnelle vécue par [l'appelante]. ».

5.6.3 En l'espèce, il convient tout d'abord de rappeler qu'en vertu de l'art. 8 CC, il appartenait à la demanderesse et appelante d'alléguer et de prouver qu'il n'existait pas de lien entre les incapacités de travail successives pour cause de maladie qu'elle a subies en 2018 et 2019 (cf. arrêts 8C_826/2015 du 21 septembre 2016 consid. 3.3.2.2 ; 4A_117/2007-4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 5.3 ; PERRENOUD, Commentaire romand, 3^e éd., 2021, n. 60 ad art. 336c CO). Il s'agit en effet là d'une question de fait et non de droit (arrêt 4A_706/2016 du 4 août 2017 consid. 2.2). Cela étant, force est d'emblée de constater que l'appelante n'a pas allégué (cf. art. 55 al. 1 CPC) - fût-ce implicitement - que ces périodes de maladie n'avaient aucun rapport entre elles. Or, lorsque la cause est - comme en l'espèce - soumise à la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC), les faits non allégués ne font pas partie du cadre du procès, et le tribunal ne peut en tenir compte, quand bien même ils ressortiraient des titres déposés (cf. arrêt 5A_630/2021 du 26 novembre 2021 consid. 3.3.2.2 et les réf. citées). Quoi qu'il en soit, les rapports médicaux auxquels se réfère l'appelante ne permettent nullement d'exclure tout lien entre ces épisodes de maladie et ne se prononcent d'ailleurs pas spécifiquement sur cette question. Le rapport du médecin généraliste FMH N _____ du 15 janvier 2019 se contente de faire mention de l'infarctus du 29 mars 2018 et de la pose d'un « stent », suivis d'un état dépressif sévère à partir de novembre 2018 (dos. p. 458). Dans le rapport du 22 mai 2019, le Dr L _____, psychiatre FMH, relève pour sa part - comme l'a constaté le premier juge - qu'avant d'avoir souffert, dès octobre 2018, de troubles de l'adaptation avec réaction mixte, anxieuse et dépressive, l'intéressée a été victime d'un infarctus en mars 2018 « suite à un trop plein dans son travail » (dos. p.

455). De surcroît, dans la demande du 21 février 2020, il est allégué que « la santé de X _____ n'a fait qu'empirer, au vu de tous les problèmes rencontrés sur son lieu de travail » (all. no 24) et qu'« [e]lle a ainsi été victime d'un infarctus le 29 mars 2018, pour lequel elle a dû interrompre son travail » (all. no 25), ce qu'elle a confirmé lors de sa déposition du 13 octobre 2022 devant le premier juge (R ad Q11 et ad Q12). Il apparaît ainsi que, de l'avis même de l'appelante, cet infarctus a été causé par les problèmes qu'elle a connus dans son activité professionnelle au service de l'appelé. Cet élément ressort également du rapport de la psychologue FSP M _____ du 30 septembre 2019 (« Mme X _____ a été opérée du genou gauche en octobre 2017. Elle a recommencé à travailler à 50% dès janvier 2018. Elle explique avoir subi des pressions régulières durant son arrêt de travail de la part de sa responsable et également dès la reprise de son emploi [de janvier à mars 2018]. Mme X _____ souligne que ces pressions l'ont beaucoup affectée et stressée. A la fin du mois de mars 2018, Mme X _____ a décidé de mentionner sa situation à la direction. Quelques jours plus tard, elle a été victime d'un infarctus, suivi de la pose d'un stent. Elle lie cela à l'état de tension marquée des mois précédents. ») (dos. p. 197).

Il n'est en définitive pas démontré, ni même allégué, que les arrêts de travail pour cause de maladie éprouvés par la demanderesse et appelante en 2018 et 2019 n'avaient aucun rapport entre eux. Il appert au contraire des allégués de la demande et des titres déposés que ces périodes d'incapacité de gain sont pour ainsi dire interdépendantes en ce qu'elles trouvent leur origine dans les soucis professionnels de l'intéressée. A noter que la présente espèce comporte de fortes similitudes avec l'état de fait qui a donné lieu à l'arrêt 4A_117/2007-4A_127/2007 précité, où le travailleur avait subi, lors de l'année 2004, plusieurs périodes d'incapacité de travail successives ; la première, survenue le 9 mars 2004, était due à un burn-out décelé à la suite de problèmes de pression artérielle et de stress, et avait été prolongée en raison de la fatigue et du surmenage de l'intéressé ; la seconde, intervenue le 10 juin 2004, avait été causée par un « état dépressif réactionnel ». Les juges cantonaux avaient relevé qu'il était difficile de concevoir les deux épisodes d'incapacité de travail du travailleur comme étrangers l'un à l'autre ; il était en effet connu que le burn-out pouvait fréquemment déclencher une dépression, ou qu'inversement, on fasse remonter, rétrospectivement, l'origine d'une dépression dans un burn-out ; en outre, les médecins, tout en utilisant, des dénominations différentes au sujet de l'état du patient (stress, surmenage, burn-out, puis dépression), s'accordaient sur le fait qu'il trouvait son origine dans les soucis professionnels du demandeur et, plus particulièrement, dans son licenciement (survenu le 14 janvier 2004) ; en définitive, il y avait lieu de considérer l'incapacité de travail du

10 juin 2004 comme la suite de celle de mars 2004, n'ouvrant pas la voie à une seconde période de protection (consid. 5.2). Sans critiquer ces développements, le Tribunal fédéral s'est borné à constater que le travailleur n'avait pas rapporté la preuve de l'absence de lien entre les deux cas médicaux, de sorte que c'était à juste titre que les précédents juges avaient considéré que le contrat de travail du demandeur avait pris fin le 31 octobre 2004 et, partant, rejeté sa prétention en versement du salaire pour les mois de novembre et décembre 2004 (consid. 5.3).

Le grief tiré de la constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC) se révèle par conséquent infondé.

5.7 Une procédure de médiation a été conduite du 1^{er} mai au 9 juillet 2018. Elle s'est composée de deux séances individuelles pour X _____ et D _____, suivies de deux séances communes. En juillet 2018, cette procédure de médiation, dont les coûts, par 1575 fr., ont intégralement assumés par le Y _____, « s'est soldé[e] par un échec ».

Le 29 juin 2018, X _____ a demandé une « estimation » à sa caisse de pension afin de connaître ses droits en cas de retraite anticipée.

6.

6.1 Lors d'une réunion qui s'est tenue le 13 août 2018, il a été annoncé à X _____ qu'un terme était mis à son contrat de travail.

6.2 Par courrier recommandé du 19 novembre 2018, le Y _____ lui a signifié la résiliation des rapports de travail « dans les délais légaux, soit le 28 février 2019 » (dos. p. 45). Aucune autre place de travail n'a été proposée à dame X _____, « tant à l'interne qu'à l'externe ».

7.

7.1 Par lettre recommandée de son conseil du 11 janvier 2019, X _____ a contesté son licenciement. Dans un courrier du 25 janvier 2019, le Y _____ a indiqué résilier le contrat « en raison de ses absences pour cause d'incapacité de travail », en relevant notamment le fait que l'intéressée avait été « absente à diverses reprises et de manière prolongée depuis le mois d'octobre 2017 » et que « [c]es absences induisent de trop grandes incertitudes et difficultés d'organisation pour l'unité de travail, ce qui engendre

une situation qui n'est pas supportable ». Les motifs de licenciement invoqués en procédure par le Y _____ (l'incapacité de X _____ à s'adapter aux exigences de son poste et ses nombreuses absences mettant à mal l'organisation du service) correspondent en partie à ceux consignés dans ledit courrier et ont été confirmés par B _____ lors de son audition. Comme déjà relevé, X _____ a en effet dû interrompre son travail à de nombreuses reprises pour cause de maladie et a dû, en octobre 2018, être remplacée en raison de son absence. Il apparaît ainsi que ce premier motif avancé par l'employeur correspond à la réalité et n'est pas un prétexte. Au vu des faits constatés, soit en particulier les conflits que rencontrait X _____ avec sa remplaçante et certaines stagiaires, ainsi que l'échec de la médiation, mais également les « difficultés informatiques » de l'intéressée, il y a lieu de retenir que les motifs avancés par le Y _____ sont effectivement ceux qui l'ont conduit à mettre fin aux rapports de travail. X _____ a dès lors été licenciée en raison de ses absences mettant à mal l'organisation du service et de son incapacité à s'adapter aux nouveautés mises en place durant son absence, mais également des problèmes qu'elle rencontrait avec certains collaborateurs. Elle faisait preuve d'un « caractère un peu dur » et avait du mal à accepter de déléguer des tâches et à collaborer, ce qui avait pour conséquence qu'elle peinait à s'adapter aux nouveautés et qui créait des conflits avec certains collaborateurs.

7.2 Par lettre de son mandataire du 6 février 2019, X _____ a invoqué une erreur de le Y _____ dans le calcul du délai de protection de 180 jours en relevant que les rapports de travail prendraient fin le 31 août 2019, puisqu'elle se trouvait en « arrêt » depuis le 20 novembre 2018 (dos. p. 63-64). Le 14 février 2019, le Y _____ a contesté ce raisonnement, au motif que l'incapacité de travail de l'intéressée pour cause de maladie avait débuté le 29 mars 2018 (dos. p. 65).

8.

Dans une lettre en date du 12 avril 2019, le Y _____ a proposé deux options à X _____ pour la restitution de ses effets personnels, à savoir désigner une personne de son choix pour venir les récupérer ou se les faire retourner par la poste contre paiement des frais d'envoi. Par e-mail du 1^{er} mai 2019, l'intéressée a choisi la première option. Le 3 mai 2019, O _____ a ainsi signé un reçu par lequel elle a confirmé que « les affaires personnelles et décorations demandées selon la liste et les e-mails échangés qui se trouvaient dans le corpus du bureau de Mme X _____ » lui avaient été remises en mains propres (dos. p. 129).

9.

9.1 Les articles 22.3 et 22.4 de la convention collective de travail (CCT) pour le personnel de Y _____ du 17 décembre 2019 disposent que les heures supplémentaires n'ayant pas été compensées sont rétribuées avec une majoration de 25%. Dans le décompte de salaire de X _____ relatif au mois de mars 2019 figure le montant brut de 178 fr. 15 pour 4,31 heures supplémentaires.

9.2 Il ressort des cartes de timbrage déposées par Y _____ que la précitée a effectué les heures de travail suivantes :

- 136h05 en janvier 2017, alors que 123h32 étaient planifiées ;
- 134h42 en février 2017, alors que 117h40 étaient planifiées ;
- 130h01 en mars 2017, alors que 120h36 étaient planifiées ;
- 106h43 en avril 2017, alors que 97h04 étaient planifiées ;
- 135h47 en mai 2017, alors que 123h37 étaient planifiées ;
- 113h59 en juin 2017, alors que 111h47 étaient planifiées ;
- 103h13 en juillet 2017, alors que 105h51 étaient planifiées ;
- 110h50 en août 2017, alors que 117h40 étaient planifiées ;
- 127h12 en septembre 2017, alors que 123h57 étaient planifiées ;
- 123h29 effectuées et planifiées en octobre 2017 ;
- 123h29 effectuées et planifiées en novembre 2017 ;
- 111h46 effectuées et planifiées en décembre 2017 ;
- 129h20 en janvier 2018, alors que 126h29 étaient planifiées ;
- 118h55 en février 2018, alors que 108h50 étaient planifiées ;
- 126h07 en mars 2018, alors que 120h36 étaient planifiées ;
- 119h09 en avril 2018, alors que 108h49 étaient planifiées ;
- 122h51 en mai 2018, alors que 91h11 étaient planifiées ;
- 116h52 en juin 2018, alors que 85h17 étaient planifiées ;
- 128h27 en juillet 2018, alors que 117h37 étaient planifiées ;
- 113h34 en août 2018, alors que 117h40 étaient planifiées ;
- 112h19 en septembre 2018, alors que 108h50 étaient planifiées ;
- 134h31 en octobre 2018, alors que 135h19 étaient planifiées ;
- 114h20 en novembre 2018, alors que 117h40 étaient planifiées ;
- 111h47 en décembre 2018, alors que 117h40 étaient planifiées.

X _____ bénéficiait ainsi d'un solde horaire positif de 56h48 à la fin de l'année 2017 et de 92h14 à la fin de l'année 2018.

10.

Après avoir établi, le 23 février 2018, un certificat de travail intermédiaire, le Y _____ a délivré à X _____ un certificat de travail final, daté du 31 mars 2019.

11.

11.1 Du 1^{er} avril au 30 juin 2019, X _____ a perçu des indemnités journalières de l'assureur perte de gain de Y _____ (P _____ SA). Lors de sa déposition, elle a expliqué qu'elle n'en était pas certaine, mais qu'il lui semblait que tel était le cas. Selon les décomptes de P _____ SA, des montants respectifs de 3677 fr. 40, 3800 fr. et 3677 fr. 40 ont été versées à dame X _____ relativement à son incapacité de travail durant les mois d'avril, mai et juin 2019.

11.2 Dès le 1^{er} juillet 2019, X _____ a retrouvé un emploi à un taux de 50% dans une crèche à Q _____ (VD). Il n'est pas établi que cet emploi n'était pas compatible avec son état de santé fragile, en raison notamment des deux heures de trajet quotidien qu'il impliquait, ni que l'intéressée ait dû déboursier mensuellement entre 80 fr. et 120 fr. dès le mois d'août 2019 pour stationner son véhicule. Celle-ci n'a pas non plus allégué ni démontré le montant de la rémunération qu'elle a obtenue de ce nouvel emploi.

11.3 Selon le contrat de travail daté du 13 octobre 2020, X _____ a été engagée dès le 24 septembre 2020 par la commune de A _____ en qualité d'aide à la vie scolaire auprès du R _____ à raison de 14 heures par semaine et pour le salaire horaire brut de 21 fr. 65, salaire afférent aux vacances et 13^e salaire en sus (dos. p. 355-356).

Considérant en droit

12.

12.1 L'art. 336c al. 1 CO énonce, à ses lettres a à d, divers motifs empêchant l'employeur, après le temps d'essai, de résilier le contrat de travail pendant une certaine période (service obligatoire militaire ou dans la protection civile, service civil, grossesse, service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale, notamment). Selon la lettre b, le congé ne peut être donné pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. L'alinéa 2 de cette disposition précise que le congé donné pendant une de ces périodes est nul (arrêt 4A_706/2016 précité consid. 2.1). Les éventualités prévues par les différentes lettres de l'art. 336c al. 1 CO font chacune courir une période de protection indépendante l'une de l'autre. Il peut y avoir chevauchement et cumul entre les différentes situations (cumul « interlittéral »). Selon la jurisprudence, il peut aussi y avoir chevauchement et cumul entre différentes situations ressortissant à la même lettre de l'art. 336c CO, comme des maladies et/ou des accidents n'ayant aucun lien entre eux (cumul « intralittéral »). En revanche, une nouvelle incapacité de travail ne fait pas courir un nouveau délai lorsqu'elle est due à la même cause médicale que la précédente, comme une rechute d'une affection précédente (arrêt 8C_826/2015 du 21 septembre 2016 consid. 3.3.1 et les réf. citées). Au contraire, lorsqu'un employé est incapable de travailler en raison de maladies ou d'accidents successifs n'ayant aucun lien entre eux, chaque nouvelle maladie ou chaque nouvel accident fait courir un nouveau délai légal de protection durant lequel l'employeur ne peut valablement résilier le contrat de travail (arrêt 4A_117/2007-4A_127/2007 précité consid. 5 et la réf. citée).

12.2 Dès lors que les différentes incapacités de travail de la demanderesse étaient « liées entre elles, faute d'éléments infirmant ce propos », le premier juge a considéré que « les différentes périodes d'arrêt de travail [n'étaient] pas propres à faire naître un nouveau délai de protection ». L'intéressée ayant bien plus de cinq années de service lors de son licenciement, elle bénéficiait d'une période de protection de 180 jours. Celle-ci devait être calculée à partir du 29 mars 2018. Cela étant, entre le 29 mars 2018 et le 9 juillet 2018, 103 jours s'étaient écoulés. La demanderesse avait à nouveau subi une incapacité de travail du 14 au 17 août 2018, soit pendant quatre jours, puis du 10 octobre au 15 novembre 2018, soit durant 37 jours. Dès lors, « à l'aube de sa dernière incapacité,

[elle] avait déjà consommé 144 jours de protection au total » (103 j. + 4 j. + 37 j.), « de sorte qu'il ne lui en restait plus que 36 » (180 j. - 144 j.). Le congé avait été signifié le 19 novembre 2018 pour le 28 février 2019. « En calculant à rebours, le délai de résiliation (délai de congé rétrospectif) couvr[ait] la période comprise entre le 1^{er} décembre 2018 et le 28 février 2019 ».

Toujours selon le juge de district, « l'incapacité de travail survenue avant le délai de résiliation, soit du 20 au 30 novembre 2018, ne suspend[ait] pas le délai de résiliation, mais le crédit de protection de 11 jours y afférent [devait] être comptabilisé. Ainsi, au 1^{er} décembre 2018, soit au début de son délai de résiliation, la demanderesse ne bénéficiait plus que de 25 jours de protection (36-11). L'incapacité de travail survenue entre le 1^{er} décembre 2018 et le 28 février 2019 [avait] pour conséquence de suspendre le délai de résiliation et de le prolonger de la durée correspondant à cette incapacité. Dans la mesure toutefois où le crédit en jour de protection de l'employée [avait] été consommé à hauteur de 154 jours de protection (144 pour les incapacités précédentes cf. *supra* + 11), seuls les 25 jours restants [devaient] être ajoutés à la résiliation. ». Le délai de congé était ainsi prolongé au 26 mars 2019 et reporté au 31 mars 2019 en vertu de l'art. 336c al. 3 CO.

Il s'ensuivait le rejet de la conclusion de la demanderesse tendant au paiement de la somme brut de 17'463 fr. à titre de salaire dû jusqu'au 31 août 2019, de même que celle portant sur le paiement du montant brut de 2328 fr. à titre de 13^e salaire, « dans la mesure où les rapports de travail [avaient] valablement pris fin le 31 mars 2019 et que le paiement de la part au 13^{ème} salaire jusqu'à cette période n'[avait] pas été contesté ».

12.3 Se référant à l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'appelante conteste, certes, le calcul opéré par le premier juge, mais uniquement au motif que son incapacité de travail survenue le 20 novembre 2018 n'a, d'après elle, aucun lien avec les précédentes. Or, comme on l'a vu ci-dessus (consid. 5.6.3), elle a échoué à en rapporter la preuve. Dès lors qu'elle doit supporter les conséquences de cet échec (arrêt 5A_630/2021 précité consid. 3.3.2.2), sa prétention tendant au paiement des sommes respectives de 17'643 fr. (« à titre de salaire dû jusqu'à la fin des rapports de travail, soit le 31 août 2019 ») et 2328 fr. (à titre de 13^e salaire) ne peut qu'être rejetée. Elle ne pourrait quoi qu'il en soit prétendre au versement d'un salaire pour les mois d'avril, mai et juin 2019, durant lesquels elle se trouvait en incapacité de travail, puisqu'elle a perçu, en raison de celle-ci, des indemnités journalières de l'assureur perte de gain du défendeur totalisant 11'154 fr. 80 relativement aux mois en question (cf., *supra*, consid. 11.1). Il en va de même s'agissant des mois de juillet et août 2019, dès lors qu'elle n'a pas allégué ni établi le revenu tiré du nouvel

emploi qu'elle a débuté auprès d'une crèche le 1^{er} juillet 2019 ; l'intéressée n'a du reste jamais déposé le contrat de travail y relatif, alors même qu'il a été requis de sa part, dans l'ordonnance de preuves du 2 septembre 2021, la production d'une copie de « tout contrat de travail signé par elle depuis le 1^{er} avril 2019 » (dos. p. 262).

12.3 Pour le surplus, l'appelante ne conteste ni l'irrecevabilité de sa conclusion visant le constat du caractère abusif de son licenciement (jugement entrepris consid. 1.2.4), ni le rejet de ses conclusions en paiement du montant de 826 fr. 75 « à titre d'heures supplémentaires effectuées » et de la somme de 20'956 fr. « à titre d'indemnité pour licenciement abusif », pas plus que celui de sa prétention tendant à ce que l'appelé lui délivre « un nouveau certificat de travail rectifié » (jugement attaqué consid. 12.2, 13.3 et 14.2).

Il n'est donc pas nécessaire d'y revenir.

12.4 Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que l'appel doit être rejeté.

13.

13.1 Il n'y a pas lieu de rediscuter la répartition ni la quotité - non contestée - des frais de première instance.

Le jugement entrepris est donc intégralement confirmé (art. 318 al. 1 let. a CPC).

13.2 Les frais de seconde instance doivent être supportés par l'appelante (art. 106 al. 1 CPC).

13.2.1 Au vu de la valeur litigieuse, de l'ampleur de la cause et de son degré usuel de difficulté, ainsi que des principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations (art. 13 al. 1 et 2 LTar), l'émolument forfaitaire de décision (art. 95 al. 2 let. b CPC) est arrêté à 2000 fr. (art. 16 al. 1 et 19 LTar).

13.2.2 Compte tenu des mêmes critères et de l'activité utilement exercée ceans par le mandataire de l'appelé, qui s'est déterminé sur l'appel par une écriture de sept pages, l'appelante lui versera 2000 fr., débours et TVA inclus, à titre de dépens de seconde instance (art. 95 al. 3 let. b CPC ; art. 27, 32 al. 1 et 35 al. 1 let. a LTar).

Par ces motifs

Prononce

1. L'appel est rejeté.
2. La demande est rejetée dans la mesure de sa recevabilité.
3. Les frais judiciaires de première (5000 fr.) et seconde (2000 fr.) instances sont mis à la charge de X _____, qui supporte également les frais de la procédure de conciliation.
4. X _____ versera à le Y _____ une indemnité de 8600 fr. à titre de dépens de première et seconde instances.

Sion, le 18 juillet 2025